

Kuckartz, Udo

Auf dem Weg zur Professorin. Empirische Befunde zum Zusammenhang zwischen Wissenschaftskarriere, Familiengründung und Elternschaft

Zeitschrift für Pädagogik 38 (1992) 5, S. 681-700



Quellenangabe/ Reference:

Kuckartz, Udo: Auf dem Weg zur Professorin. Empirische Befunde zum Zusammenhang zwischen Wissenschaftskarriere, Familiengründung und Elternschaft - In: Zeitschrift für Pädagogik 38 (1992) 5, S. 681-700 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-139754 - DOI: 10.25656/01:13975

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-139754>

<https://doi.org/10.25656/01:13975>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Mitglied der:


Leibniz-Gemeinschaft

Zeitschrift für Pädagogik

Jahrgang 38 – Heft 5 – September 1992

I. Thema: Professionalisierung

- 655 GUNDEL SCHÜMER
Unterschiede in der Berufsausübung von Lehrern und Lehrerinnen
- 681 UDO KUCKARTZ
Auf dem Weg zur Professorin – Empirische Befunde zum Zusammenhang zwischen Wissenschaftskarriere, Familiengründung und Elternschaft

II. Thema: Pädagogikunterricht

- 703 CHRISTEL ADICK
Schulbuchentwicklung, Lehrplan und Bildungsreform – Das Beispiel des Pädagogikunterrichts
- 725 GEORG WIERICHS
30 Jahre Fachdidaktik Pädagogikunterricht – Überlegungen anlässlich einer Bibliographie

III. Diskussion

- 747 ANDREAS KRAPP
Interesse, Lernen und Leistung – Neue Forschungsansätze in der Pädagogischen Psychologie
- 771 CHRISTINE MAYER
„... und daß die staatsbürgerliche Erziehung mit der Erziehung zum Weibe zusammenfällt“ – Kerschensteiners Konzept der Mädchen-erziehung

IV. Besprechungen

- 795 CHRISTIAN NIEMEYER
Klaus Prange: Pädagogik im Leviathan. Ein Versuch über die Lehrbarkeit der Erziehung
- 799 EWALD TERHART
Rainer Bromme: Der Lehrer als Experte. Zur Psychologie des professionellen Wissens
- 802 MICHAEL SCHWAGER
Jan Masschelein: Kommunikatives Handeln und pädagogisches Handeln. Die Bedeutung der Habermasschen kommunikationstheoretischen Wende für die Pädagogik

V. Dokumentation

- 807 Pädagogische Neuerscheinungen

Contents

I. Topic: Professionalization

- 655 GUNDEL SCHÜMER
Gender-Specific Differences In Teaching
- 681 UDO KUCKARTZ
Women's Academic Careers – Empirical findings concerning the relation between academic career, family formation, and parenthood

II. Topic: Pedagogics As School Subject

- 703 CHRISTEL ADICK
The Development of Textbooks, Curricula, and Educational Reform – The case of pedagogics as school subject
- 725 GEORG WIERICHS
Three Decades of Didactics of Pedagogics As School Subject – Reflections occasioned by a bibliography

III. Discussion

- 747 ANDREAS KRAPP
Interest, Learning, and Achievement – Recent research approaches in pedagogical psychology
- 771 CHRISTINE MAYER
“... and that the civic education of girls coincides with the education towards womanhood” – Georg Kerchensteiner's concept of an education for girls

IV. Book Reviews

795

V. Documentation

807

UDO KUCKARTZ

Auf dem Weg zur Professorin

Empirische Befunde zum Zusammenhang zwischen Wissenschaftskarriere, Familiengründung und Elternschaft

Zusammenfassung

Der Beitrag basiert auf einer 1990 durchgeführten Befragung von 454 Angehörigen des Akademischen Mittelbaus im Fach Erziehungswissenschaft an den Hochschulen der Bundesrepublik und Berlins (West). Im Zentrum steht die Analyse des Spannungsverhältnisses zwischen Familiengründung und Elternschaft einerseits und einer angestrebten Karriere in der Wissenschaft andererseits. Die Daten der Studie belegen zunächst einen im Verlauf der Wissenschaftskarriere stattfindenden Selektionsprozeß zuungunsten von Frauen, die nicht auf Familie und Kinder verzichten wollen. Ferner werden die Zusammenhänge von Familie, Geschlecht und wissenschaftlicher Produktivität untersucht. Die teilweise überraschenden empirischen Befunde werden im Rahmen eines umfassenderen Habituskonzeptes interpretiert.

1. Einleitung

„Professor [von lat. profiteri (bekennen)], deutsche Bezeichnung für Hochschullehrer“ – so beginnt der Eintrag zum Stichwort Professor im dtv-Lexikon – ganz ähnlich im Großen Brockhaus und in Meyers Enzyklopädischem Lexikon; es folgen dann nach einer kurzen Realgeschichte mehr oder weniger lange Begriffsexplikationen, interessanterweise fast ausschließlich im Imperfekt.

Ist der deutsche Professor tatsächlich eine antiquierte Figur? Was kennzeichnet heute einen Professor – oder eine Professorin?

Vor nicht allzu langer Zeit kursierten noch Bilder, wenngleich nicht unbedingt positive – „unter den Talaren der Muff von tausend Jahren“. Noch ein Stück weiter rückwärts entwarf MAX WEBER in seinem Vortrag „Wissenschaft als Beruf“ das Bild des rationalen, wertfreien, nur der Sache verpflichteten Professors – eines gewissermaßen zur Aufklärung Berufenen – berufen jedoch nicht durch theologische oder politische Götter, sondern durch sich selbst – mit dem Ideal „schlichter intellektueller Rechtschaffenheit“ anstelle der „Führerpersönlichkeit“ (WEBER 1921, S. 37). Hat sich dieses Professorenbild mittlerweile verschlissen?

Zu MAX WEBERS Zeiten begann die deutsche Wissenschaftskarriere mit der Habilitation, die man als End-Zwanziger abschloß, und man mußte schon den entsprechenden *familiären* Hintergrund haben, um sich das Wagnis einer Wissenschaftskarriere leisten zu können. Heute erfolgt die Habilitation – jedenfalls in unserer Disziplin, 10–15 Jahre später und sie ist ein Markierungspunkt auf einem meist zwei Jahrzehnte dauernden Karriereweg, der mit dem Studenten-

dasein beginnt und häufiger auf dem Arbeitsamt endet als auf einem Lehrstuhl.

Begreift man die Frage nach dem „familiären Hintergrund“ nicht nur als Frage nach dem Status der Herkunftsfamilie, so ist sie gewiß heute weitaus schwieriger zu beantworten als noch zu WEBERS Zeiten.

Ich möchte hier die Zusammenhänge zwischen Familie und Wissenschaftskarriere aus zwei anderen und gleichzeitig unterschiedlichen Blickwinkeln beschreiben:

- Einmal soll gefragt werden, wie die wissenschaftliche Karriere auf die Familie einwirkt, und zwar auf den Familienstand des Wissenschaftlers selbst. Das ist im weitesten Sinne die Frage nach Familiengründung und Elternschaft.
- Zum zweiten wird untersucht, wie Geschlecht, Familienstand und Elternschaft sich auf die wissenschaftliche Produktivität und Karriere auswirken. Bei dieser Frage gelangt man natürlich schnell in die Nähe der frauenpolitischen Diskussionen, wo häufig argumentiert wird, daß Frauen gerade durch die familiären Belastungen an der wissenschaftlichen Karriere behindert werden.

Ich werde mich im weiteren ausführlicher mit der zweiten Fragerichtung beschäftigen, d.h. mein Blickwinkel ist einerseits eher bildungspolitisch bzw. hochschulpolitisch und andererseits auf eine Typologie von Wissenschaftskarriere ausgerichtet, wobei mich insbesondere die Geschlechterdifferenz interessiert.

2. Empirische Grundlage

Gemeinsam mit DIETER LENZEN und in Zusammenarbeit mit den Kontaktleuten der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) an den Universitäten und Hochschulen habe ich 1990 eine empirische Studie über den wissenschaftlichen Nachwuchs im Fach Erziehungswissenschaft durchgeführt. Teil dieser Studie war eine schriftliche Befragung der Angehörigen des Akademischen Mittelbaus im Fach Erziehungswissenschaft an allen Hochschulen der Bundesrepublik und Berlins (West). Bei einer für schriftliche Erhebungen hohen Rücklaufquote von nahezu 50% basiert die Studie auf 454 Befragten, darunter 129 Frauen.

Unsere Studie war primär professionspolitisch motiviert, erfragt wurden u. a. der wissenschaftliche Werdegang, die Arbeitsinhalte, angestrebte Weiterqualifikationen und ihre Fachrichtungen sowie die Publikationstätigkeit. Die Auswertungen zum Thema Familie und Wissenschaftskarriere, die hier präsentiert werden, sind ein Nebenprodukt dieser Erhebung, bei der Datenerhebung und im Fragebogen stand dieses Thema nicht im Vordergrund.

Die folgenden empirischen Befunde sind gewissermaßen einseitig und umfassend; einseitig weil nur *eine* wissenschaftliche Disziplin erfaßt wird, umfassend weil ein großes Datenset zur Verfügung steht und deshalb die Nachwuchsentwicklung in einer Disziplin so umfassend betrachtet werden kann wie selten zuvor. Trotz der großen Fallzahl von nahezu 500 Befragten mag die Frage nach

der *Repräsentativität* für den erziehungswissenschaftlichen Nachwuchs insgesamt gestellt werden. Die Fluktuation im befristet beschäftigten Mittelbau und die Form der Datenerhebung¹ erschweren eine exakte Feststellung der Grundgesamtheit. Geht man von den Daten der 1988 vom Max-Planck-Institut für Bildungsforschung durchgeführten Erhebung „Zur Lage der Erziehungswissenschaft“ aus², so stellt man fest, daß die Rücklaufquote bei den einzelnen Stellentypen differiert: sie ist mit etwa 60% überdurchschnittlich bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitern und vergleichsweise niedrig bei den Akad. Räten (ca. 30%). Bedenkt man, daß die Befragung sich ausdrücklich an den wissenschaftlichen *Nachwuchs* wandte³, so ist dieses Antwortverhalten nicht überraschend. Natürlich läßt sich über die potentiellen Antworten jener 40% der Wissenschaftlichen Mitarbeiter, die sich aus unbekannten Gründen nicht an der Untersuchung beteiligt haben, allenfalls spekulieren. Bezogen auf das Geschlecht und die Altersstruktur sind keine signifikanten Unterschiede zwischen der Verteilung in unserem Sample und der Grundgesamtheit⁴ festzustellen. Empirisch spricht nichts gegen die Repräsentativitätsannahme. Es muß dennoch kritisch angemerkt werden, daß eine These der Art, die wissenschaftlich Ambitionierten hätten sich nicht an der Befragung beteiligt (etwa weil sie Besseres zu tun gehabt hätten), auf der Basis unserer Daten nicht widerlegt werden kann. Sie scheint allerdings wenig plausibel, zum einen weil gerade die Beteiligung bei den „Karriere-Stellentypen“ am stärksten war, zum anderen weil die Publikationsquoten der befragten Wissenschaftlichen Assistenten und promovierten Wissenschaftlichen Mitarbeiter sich durchaus mit denen der hauptberuflichen Professoren messen können (vgl. BAUMERT/ROEDER 1989c, S. 36f.).

Der Akademische Mittelbau weist eine Differenzierung in immer mehr Stellentypen auf (Wiss. Hilfskraft, Wiss. Mitarbeiter, Wiss. Assistent, Oberassistent, Hochschuldozent, Akad. Rat etc.). Für die folgenden statistischen Analysen sind aus dem Gesamtsample drei Subgruppen gebildet worden:

Erstens Wissenschaftliche Mitarbeiter auf befristeten Qualifikationsstellen (N=184), zumeist die Einstiegsstelle für Hochschulkarrieren, zweitens Hochschulassistenten/Wissenschaftliche Assistenten (N=46), normalerweise die (befristete) Anschlußstelle nach erfolgter Promotion und drittens eher zum Vergleich Dauerbeschäftigte im Akad. Mittelbau (N=186).

Zunächst werden zwei Fragestellungen näher untersucht:

- Familiengründung und Elternschaft
- Familie, Geschlecht und wissenschaftliche Produktivität.

Unter dem Titel Schwierigkeiten mit der Habitus-Bildung werden dann im letzten Teil die wesentlichen Ergebnisse resümiert und in Beziehung zu anderen empirischen Befunden gesetzt.

3. Familiengründung und Elternschaft

Von den Wissenschaftlichen Mitarbeitern (N=184; 3 Befragte machten keine Angaben zu ihrem Familienstand) sind 32% ledig, 41.4% sind verheiratet, 21.5% leben mit festem Partner bzw. Partnerin zusammen und 9.4% sind geschieden oder leben getrennt. Die große Mehrzahl (69.6%) ist kinderlos,

Tabelle 1: Nach Altersgruppen differenzierte Verteilung der Wissenschaftlichen Mitarbeiter auf die Familientypen

	FAMILIENTYP				Zeile Total
	übrige	Ledige	V/P ohne K.	Verh. mit K.	
ALTER unter 30 Jahre absolut in Prozent		16 43.2 %	19 51.4 %	2 5.4 %	37 24.5 %
30–35 Jahre absolut in Prozent	5 7.7 %	26 40.0 %	22 33.8 %	12 18.5 %	65 43.0 %
35–40 Jahre absolut in Prozent	6 12.2 %	11 22.4 %	14 28.6 %	18 36.7 %	49 32.5 %
Spalte Total	11 7.3 %	53 35.1 %	55 36.4 %	32 21.1 %	151 100.0 %

13.8% haben ein Kind, 16.6% zwei und mehr Kinder. Betrachtet man eine Kreuztabelle der Variablen Familienstand und Anzahl der Kinder, so zeigt sich, daß trotz der relativ großen Population unserer Studie viele Zellen der Tabelle nur eine Fallzahl von fünf und weniger Befragten aufweisen. Einige Konfigurationen wie etwa Ledig mit Kind(ern) ($N=1$), Mit Partner und Kind(ern) zusammenlebend ($N=4$) oder Getrennt lebend mit Kind(ern) ($N=6$) kommen so selten vor, daß differenzierte Aussagen über diese Subgruppen mit den Mitteln der Statistik sinnvollerweise nicht möglich sind.

Für die Auswertung wurde die Matrix deshalb folgendermaßen zu Familientypen gebündelt:

1. Ledige ohne Kinder ($N=57$, 31.5%)
2. Verheiratete oder mit Partner Zusammenlebende ohne Kinder ($N=66$, 36.4%)
3. Verheiratete mit Kindern ($N=44$, 24.4%),
alle restlichen Konfigurationen wurden in einer Restgruppe 4 zusammengefaßt; hier handelt es sich um 14 Personen (7.7%), darunter elf mit Kindern, die überwiegend getrennt leben.

Tabelle 1 zeigt, wie die Verteilung der Wissenschaftlichen Mitarbeiter auf diese drei bzw. vier Familientypen in den Altersgruppen unter 30 Jahre, 30 bis 35 Jahre und 35 bis 40 Jahre⁵ aussieht.

Im Vergleich zur Durchschnittsbevölkerung weist die Tabelle eine Reihe von Besonderheiten auf, unter denen der mit 5.4% äußerst geringe Prozentsatz von Verheirateten mit Kind in der Altersgruppe bis 30 Jahren herausragt.

Tabelle 2: Familientyp nach Altersklassen (Weibl. Wissenschaftliche Mitarbeiter)					
	FAMILIENTYP				Zeile Total
	übrige	Ledige	V/P ohne K.	Verh. mit K.	
ALTER unter 30 Jahre absolut in Prozent		9 42.9 %	12 57.1 %		21 36.8 %
30–35 Jahre absolut in Prozent	1 4.0 %	14 56.0 %	6 24.0 %	4 16.0 %	25 43.9 %
35–40 Jahre absolut in Prozent		3 27.3 %	4 36.4 %	4 36.4 %	11 19.3 %
Spalte Total	1 1.8 %	26 45.6 %	22 38.6 %	8 14.0 %	57 100.0 %

Die in den Spalten der Tabelle ablesbaren Entwicklungstendenzen entsprechen weitgehend den Erwartungen:

- der Prozentsatz Lediger sinkt mit dem Alter,
- ebenso sinkt der Anteil der kinderlos Verheirateten und derjenigen, die mit ihrem Partner ohne Tauschein zusammen leben,
- gleichzeitig wächst die Gruppe der Verheirateten mit Kind wie auch die Restgruppe, die sich hauptsächlich aus getrennt Lebenden rekrutiert.

Die Tabelle suggeriert den Eindruck linearer Entwicklungen und scheint zunächst geradezu modellhaft die Theorie einer mit wachsendem Bildungsniveau und längerer Ausbildungsdauer einhergehenden altersmäßigen Verschiebung des Koordinatensystems von Familiengründung und Elternschaft (so MEULEMANN 1991) zu bestätigen. Tabelle 2 und 3 enthalten die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten. Sie zeigen überraschend, daß nur bei den Männern von einer Verschiebung des Koordinatensystems die Rede sein kann.

Was ist bemerkenswert an diesen beiden Tabellen?

Erstens, daß keine einzige Frau unter 30 Jahren in der Gruppe „verheiratet mit Kind“ zu finden ist.

Zweitens, daß in der Altersgruppe 30 bis 35 Jahre der Anteil der Ledigen bei den Frauen größer ist als in der Altersgruppe bis 30 Jahren. Mit 56% sind weitaus mehr Frauen ledig als Männer. Eine naheliegende Erklärung für diese logisch scheinbar unmögliche Zunahme des Ledigenstatus mit dem Alter ist das Vorhandensein eines Selbstselektionsmechanismus: Familiengründung und Elternschaft bewirken bei Frauen den Ausstieg aus der Wissenschaftskarriere.

Drittens, daß in der Altersgruppe 30 bis 35 Jahre Frauen vergleichsweise seltener verheiratet sind und seltener Kinder haben. Ein Blick hinter die Ka-

Tabelle 3: Familientyp nach Altersklassen (Männl. Wissenschaftliche Mitarbeiter)					
	FAMILIENTYP				Zeile Total
	übrige	Ledige	V/P ohne K.	Verh. mit K.	
ALTER unter 30 Jahre absolut in Prozent		7 43.8 %	7 43.8 %	2 12.5 %	16 17.0 %
30–35 Jahre absolut in Prozent	4 10.0 %	12 30.0 %	16 40.0 %	8 20.0 %	40 42.5 %
35–40 Jahre absolut in Prozent	6 15.8 %	8 21.1 %	10 26.3 %	14 36.8 %	38 40.4 %
Spalte Total	10 10.6 %	27 28.7 %	33 35.1 %	24 25.5 %	94 100.0 %

tegorie „verheiratet oder mit Partner zusammenlebend ohne Kinder“ zeigt zudem, daß es eher die Frauen sind, die verheiratet sind und eher die Männer, die mit der Partnerin ohne Tauschein zusammenleben.

Insgesamt ist der Prozentsatz der Ledigen außergewöhnlich hoch, wenn man bedenkt, daß in der Gesamtbevölkerung von der Altersgruppe 25 bis unter 45 Jahren nur 14.1% der Männer und 11.6% der Frauen alleine leben (BERTRAM/GILLE 1990, S. 43, Datenbasis Volkszählung 1987). Aus der allgemeinen Bevölkerungsstatistik ist es zwar bekannt, daß erwerbstätige Frauen seltener verheiratet sind und seltener Kinder haben als nicht Erwerbstätige, doch fällt die Kinderlosigkeit der Nachwuchswissenschaftlerinnen gänzlich aus dem Rahmen⁶.

Der Stellentyp *Hochschulassistent/Wissenschaftlicher Assistent* setzt die Promotion voraus und folgt in der Regel auf die Tätigkeit als Wissenschaftlicher Mitarbeiter. Die Hochschulassistentenzeit fällt in der Erziehungswissenschaft typischerweise in die Lebensphase zwischen 35 und 40 Jahren. Wie sich die befragten Wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten auf die Familientypen verteilen, ist der Tabelle 4 zu entnehmen.

Männer und Frauen unterscheiden sich sowohl nach dem Familienstand als auch hinsichtlich der Elternschaft signifikant, 53.1% der Männer, aber nur 8.3% der Frauen sind verheiratet und haben Kinder, 15.6% der Männer gegenüber 8.3% der Frauen sind kinderlos verheiratet bzw. leben mit ihren Partnern zusammen. Die große Mehrzahl der Wissenschaftlichen Assistentinnen ist entweder ledig (41.7%) oder gehört der Gruppe „Übrige“ (41.7%) an, die sich hauptsächlich aus getrennt Lebenden und Geschiedenen zusammensetzt. Bei den männlichen Kollegen betragen entsprechende Prozentanteile 21.9% (ledig) und 9.4% (Gruppe „Übrige“).

Tabelle 4: Nach Altersgruppen differenzierte Verteilung der Wissenschaftlichen Assistenten/innen auf die Familientypen

	FAMILIENTYP				Zeile Total
	übrige	Ledige	V/P ohne K.	Verh. mit K.	
ALTER unter 30 Jahre absolut in Prozent		1 50.0 %		1 50.0 %	2 4.5 %
30–35 Jahre absolut in Prozent	1 7.7 %	4 30.8 %	3 23.1 %	5 38.5 %	13 29.5 %
35–40 Jahre absolut in Prozent	3 15.0 %	6 30.0 %	3 15.0 %	8 40.0 %	20 45.4 %
40–45 Jahre absolut in Prozent	4 44.4 %	1 11.1 %		4 44.4 %	9 20.5 %
Spalte Total	8 18.2 %	12 27.3 %	6 13.6 %	18 40.9 %	44 100.0 %

Hinsichtlich der Frage der Elternschaft zeigt sich ebenfalls ein eklatanter Unterschied zwischen den Geschlechtern, nur ein Drittel der Hochschulassistentinnen sind Mütter, annähernd umgekehrt ist die Verteilung bei den Männern, von denen 62.5% Kinder haben. Ein erstaunliches Ergebnis, denn aufgrund der biologischen Gegebenheiten wäre eher zu erwarten, daß die Männer, die eine Hochschulkarriere anstreben, den Wunsch nach Kindern zurückstellen.

Diese Ergebnisse zu den Fragen von Familiengründung und Elternschaft sind keineswegs ein Spezifikum des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Erziehungswissenschaft. Erhebungen in anderen Wissenschaftsdisziplinen haben ähnliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern zutage gefördert (vgl. Joas 1990, S. 243f.), doch werden solche empirischen Befunde eher beiläufig mitgeteilt, während sich die Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie üblicherweise auf Leistungsvergleiche unterschiedlicher Art (Männer versus Frauen, Frauen mit Kindern versus Frauen ohne Kinder etc.) konzentriert. So schreibt Joas: „Hier ist zunächst darauf hinzuweisen, daß Frauen seltener als Männer verheiratet sind und seltener Kinder haben, wenn sie sich auf den Weg einer wissenschaftlichen Laufbahn begeben“ (ebd., S. 244). Möglicherweise ist die Aussage nur unpräzise formuliert, nimmt man sie wörtlich, so ist sie unzutreffend, denn zu dem Zeitpunkt, wo Frauen sich auf den Weg einer wissenschaftlichen Laufbahn begeben, nämlich bei der ersten Anstellung als Wissenschaftliche Mitarbeiterin, sind sie genauso überwiegend ledig und

kinderlos wie ihre männlichen Kollegen. Es ist eben nicht so, daß vom Beginn der Hochschulkarriere bis zum Erreichen einer Professorenstelle eine *konstante* Differenz der Geschlechter in bezug auf Familiengründung und Elternschaft feststellbar wäre, sondern es handelt sich hier, wie die obigen Tabellen belegen, um einen dynamischen Prozeß: Begünstigt durch die Organisation der Wissenschaftslaufbahn als Aneinanderreihung von zeitlich befristeten Verträgen findet ein Selektionsprozeß zu Ungunsten der Frauen statt, die nicht auf Familie und Kinder verzichten wollen.

4. Familie, Geschlecht und wissenschaftliche Produktivität

Promotion und Habilitation als formale Qualifikationsstufen sowie die wissenschaftlichen Veröffentlichungen als Beleg inhaltlicher Befähigung sind die zentralen Felder, auf denen der befristet beschäftigte Nachwuchs seine Produktivität unter Beweis zu stellen hat.

Die Frage, inwieweit die Promotionsquoten nach Familienstand, Elternschaft und Geschlecht differieren, läßt sich mit den Daten unserer Befragung der Akademischen Mitarbeiter nicht zureichend beantworten, da ja, einer Momentaufnahme ähnlich, alle derzeit Beschäftigten befragt wurden, ist keine Aussage darüber möglich, wer in seiner restlichen Vertragszeit die angestrebte Qualifikation Promotion bzw. Habilitation noch erreichen wird. Gleichzeitig mit der schriftlichen Befragung der Angehörigen des Mittelbaus haben wir eine Institutionenbefragung durchgeführt, in der die Hochschulen gebeten wurden, Angaben über die in den letzten beiden Jahren aus dem Dienst ausgeschiedenen Angehörigen des Mittelbaus zu machen. Aufgrund von Angaben über 138 ausgeschiedene Akademische Mitarbeiter haben wir die Promotionsquote berechnet: 26.7% der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und 55.9% ihrer männlichen Kollegen, die in den beiden letzten Jahren wegen Ende ihres Zeitvertrages aus den Universitäten ausgeschieden sind, haben ihre Promotion geschafft, der Zusammenhang ist statistisch signifikant ($\chi^2 = 3.56$, $p = .05$)⁷. Dieses Ergebnis stimmt mit den von BOCHOW und JOAS publizierten Resultaten einer nahezu alle universitären Fächer umfassenden Studie überein. In dieser Studie, in der es zentral um die Determinanten des Berufserfolgs ging, haben die Autoren 1935 ehemalige Angehörige des akademischen Mittelbaus befragt (vgl. BOCHOW/JOAS 1987, S. 98 ff.).

Die *Publikationstätigkeit* wurde in unserer schriftlichen Befragung sehr detailliert erfragt. Im einzelnen wurden die Häufigkeiten folgender Veröffentlichungstypen erfaßt: Monographien, Forschungsberichte/Arbeitspapiere, Artikel in wissenschaftlichen Zeitschriften und Sammelwerken, popularisierende Veröffentlichungen, Herausgeberschaften.

Die Befragten machten pro Veröffentlichungstyp Angaben zur Anzahl der von ihnen alleine oder als Koautor verfaßten Arbeiten. Natürlich ist es nicht unproblematisch, wenn man die Quantität der Publikationen als Indikator für die wissenschaftliche Produktivität verwendet. Die Annahme einer hohen positiven Korrelation zwischen Quantität und Qualität der wissenschaftlichen Produktion, wie sie etwa von ROEDER/BAUMERT (1988) begründet wird, erscheint allerdings nicht unplausibel, denn es wäre in der Tat paradox,

wenn das soziale System Wissenschaft qualitativ schlechteren Arbeiten eine höhere Chance auf Veröffentlichung einräumen würde. Um von Quantitäten auf Qualitäten schließen zu können, würde es zweifelsohne noch einiger Zwischenschritte bedürfen, etwa der Einführung von Gewichtungskoeffizienten für die Print-Medien u. ä. Uns stehen hier nur Daten über die Quantität der Publikationstätigkeit zur Verfügung und es wird kein Anspruch erhoben, darüber hinaus etwas über die Qualität der Publikationen auszusagen.

Buchproduktion und Artikelproduktion korrelieren hoch positiv ($r = .55$). Für die folgenden Analysen wurde deshalb auf eine getrennte Betrachtung der einzelnen Publikationstypen verzichtet. Es wurde ein Publikationsindex gebildet, in dem die verschiedenen Publikationsarten kumulativ zusammengefaßt sind⁸. Empirische Studien, die sich mit der Publikationsintensität von Hochschullehrern beschäftigen, arbeiten häufig mit einem zeitbezogenen Publikationsindex (z. B. Publikationen in den letzten 3 Jahren, Publikationen pro Jahr etc.), wir haben u. a. aus den folgenden Gründen keinen zeitlichen Gewichtungsfaktor eingeführt:

- Als Gewichtungsfaktor wäre nur die Zahl der Dienstjahre im Wissenschaftsbetrieb in Frage gekommen, dies hätte diejenigen benachteiligt, die zeitweise als reine Dienstleistende (z. B. in einem Forschungsprojekt) gearbeitet haben und diejenigen bevorteilt, die beispielsweise mit einem Promotionsstipendium ausgestattet wissenschaftlich gearbeitet haben, ohne dazu Dienstjahre zu verbrauchen.
- Bei den im Fortgang der Hochschullaufbahn zu überwindenden Einstellungshürden, z. B. bei der Einstellung als Wissenschaftlicher Assistent, spielt wahrscheinlich die Gesamtheit der wissenschaftlichen Produktivität eine größere Rolle als eine fiktive Produktivität pro Jahr.

Die Ergebnisse bei den *Wissenschaftlichen Mitarbeitern* gehen konform mit denen früherer Untersuchungen: im Mittel veröffentlichen Männer sowohl mehr Monographien als auch mehr Artikel in Fachzeitschriften. Bemerkenswert ist, daß zudem unter den Frauen vergleichsweise mehr Personen gar nichts veröffentlichen als unter den Männern.

Die folgende Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Publikationstätigkeit der Wissenschaftlichen Mitarbeiter aufgeschlüsselt nach Familientyp und Altersgruppe.

In der Altersgruppe unter 30 Jahren sind bei sehr geringer Produktion keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Familientypen auszumachen. In der Altersgruppe 30 bis 35 Jahre liegen die Ledigen vorn, die geringste Publikationsintensität ist bei Verheirateten mit Kind zu verzeichnen. In der Altersgruppe 35 bis 40 Jahre fallen die kinderlos Verheirateten bzw. mit Partner zusammen Lebenden stark ab, wiederum sind die Ledigen die Produktivsten. Aufschlußreich ist es, die Gruppe der 30- bis 35jährigen näher zu betrachten, dies ist zumindest in der Erziehungswissenschaft die Lebensphase, in die typischerweise die größte Zeitspanne der Tätigkeit als Wissenschaftlicher Mitarbeiter fällt.

Abbildung 2 veranschaulicht die Publikationsindices der unterschiedlichen Familientypen differenziert nach Geschlecht; die Ergebnisse sind eindeutig:

Abbildung 1: Publikationen Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Nach Altersgruppe und Familienstand aufgeschlüsselt (N=151)

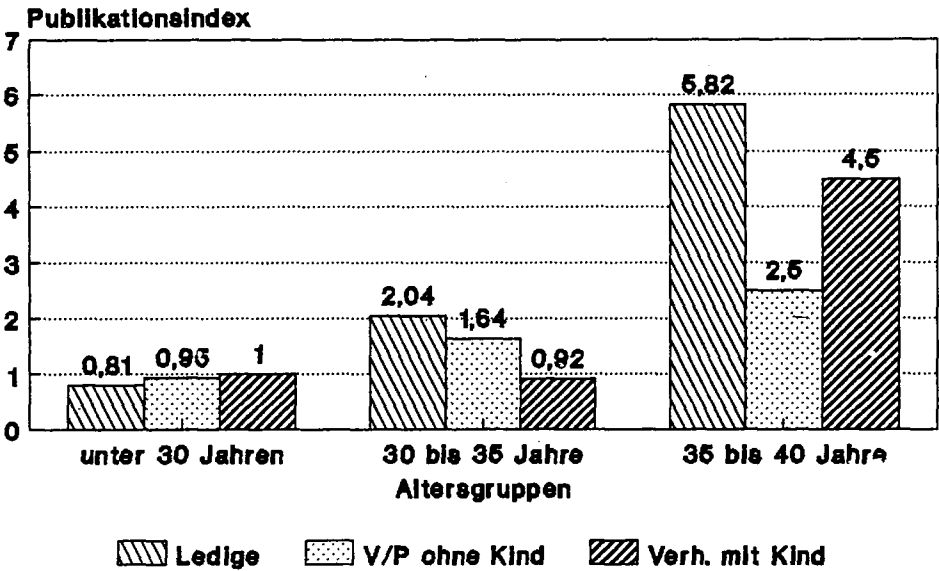
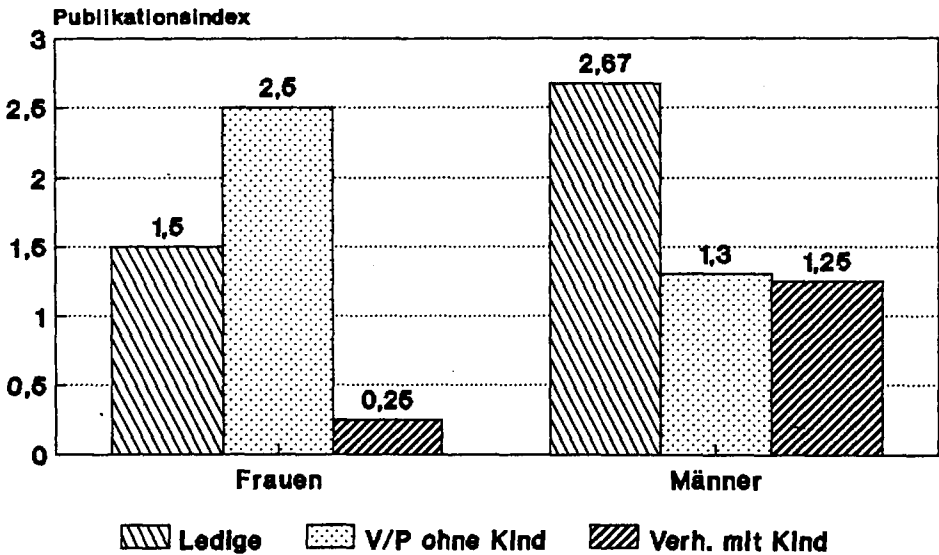
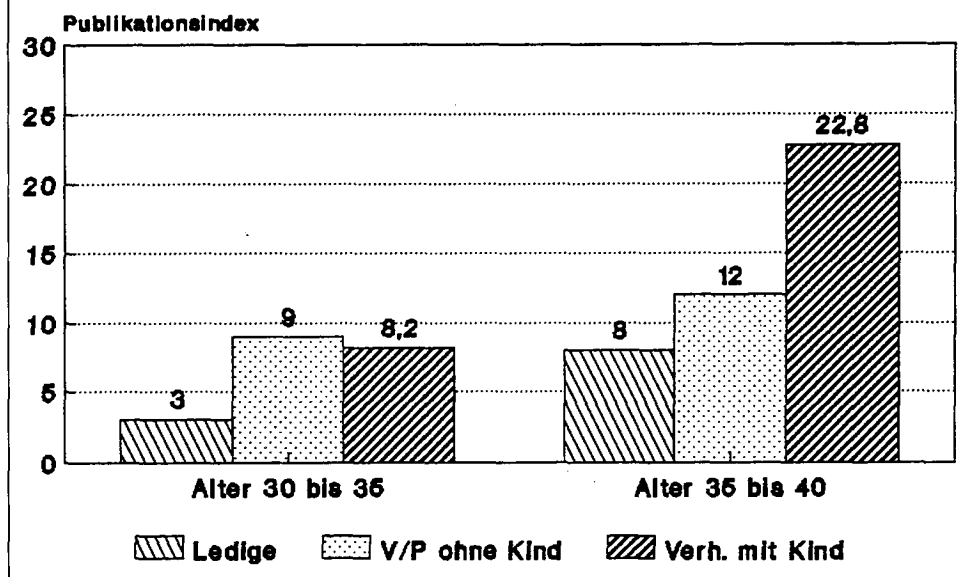


Abbildung 2: Publikationen Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Altersgruppe
30 bis 35 Jahre differenziert nach Geschlecht (N=65)



Elternschaft wirkt sich in dieser Karrierephase produktivitätsmindernd aus und zwar insbesondere bei Frauen.

Abbildung 3: Publikationen Wissenschaftlicher Assistenten
Nach Familienstand und Altersgruppen differenziert
(N=13; N=20)



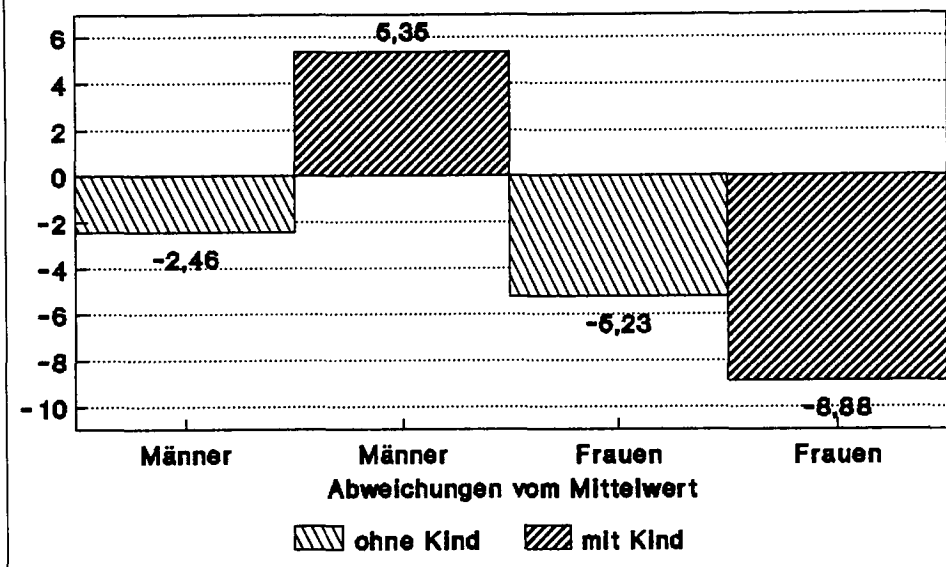
In der Gruppe der verheirateten Frauen mit Kind ist der Publikationsindex mit 0,25 nur wenig von Null verschieden. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen publizieren in dieser Altersphase am meisten, wenn sie verheiratet sind oder mit einem festen Partner zusammen leben und *keine* Kinder haben. Bei Männern ragen hingegen die Ledigen heraus und nicht die Verheirateten, wie man möglicherweise erwarten würde, wenn man das häufig vorgebrachte Bild der die Leistung des Mannes unterstützenden „Karrierebegleiterin“ vor Augen hat. In diesem Alters- bzw. Karriereabschnitt vor der Promotion gehen offenbar für Männer von einer Heirat oder einer festen Partnerschaft – anders als oftmals unterstellt⁹ – keine statistisch nachweisbaren produktivitätsfördernden Effekte aus. Anders als bei Frauen wirken sich Kinder bei männlichen Wissenschaftlichen Mitarbeitern nicht zusätzlich produktivitätsmindernd aus.

Die nächste Station auf dem Weg zum Professor bzw. zur Professorin ist nach erfolgter Promotion eine Stelle als Hochschulassistent(in) bzw. Wissenschaftliche(r) Assistent(in). Die Hochschulassistentenzeit fällt in der Erziehungswissenschaft typischerweise in die Lebensphase zwischen 35 und 40 Jahren.

Abbildung 3 zeigt, daß der Ledigen-Status in diesem Karriereabschnitt mit einer eher niedrigen Publikationsintensität einhergeht. In der zahlenmäßig größten Altersgruppe der 35- bis 40jährigen sind die Verheirateten mit Kind mit Abstand die Produktivsten – dies sind allerdings, wie oben in Tabelle 4 gezeigt, nahezu ausschließlich Männer.

Aufgrund der geringen Fallzahl von insgesamt N=46 Wissenschaftlichen Assistenten bzw. N=33 in den Altersgruppen 30 bis 35 Jahre und 35 bis 40 Jahre ist es nicht sinnvoll, innerhalb der Altersgruppen eine weitere Differen-

Abbildung 4: Mittelwertsvergleich Männer und Frauen mit/ohne Kind (altersbereinigter Publikationsindex Wissenschaftlicher Assistenten, N=46)



zierung nach Geschlecht vorzunehmen. Da die Regression des Publikationsindex auf das Alter erwartungsgemäß signifikant ist ($F = 6.14$, $p = .01$), haben wir die Effekte von Geschlecht und Elternschaft auf die Publikationsintensität mit einem kovarianzanalytischen Modell untersucht, d. h. der Einfluß der Variable Alter wurde vorab aus dem Publikationsindex herauspartialisiert.

Die einfaktorielle Kovarianzanalyse mit dem Faktor Geschlecht ergibt einen hoch signifikanten F-Wert ($F = 8.10$, $p = .007$), d. h. der Publikationsindex ist in hohem Maße vom Geschlecht abhängig. Hochschulassistentinnen haben im Mittel nicht einmal halb so viel veröffentlicht wie ihre männlichen Kollegen.

Zur Untersuchung des Einflusses der Elternschaft auf die wissenschaftliche Produktivität haben wir die Variable Anzahl der Kinder dichotomisiert (kein Kind/ein Kind und mehr) und in gleicher Weise wie für die Variable Geschlecht eine Kovarianzanalyse durchgeführt. Es zeigt sich, daß Elternschaft bei den Wissenschaftlichen Assistenten im Gegensatz zur vorangehenden Karrierephase als Wissenschaftlicher Mitarbeiter einen positiven Effekt auf die Publikationsintensität hat (Kovarianzanalyse mit dem Faktor Kinder und der Kovariate Alter $F = 4.59$, $p = .03$). Altersbereinigt weist die Gruppe der Befragten mit Kindern einen um 3.09 Punkte über dem Gesamtmittelwert liegenden Publikationsindex auf.

Eine zweifaktorielle Kovarianzanalyse mit den Faktoren Geschlecht und Elternschaft bringt einen beachtlichen Interaktionseffekt zwischen Geschlecht und Elternschaft zum Vorschein, und zwar dergestalt, daß Elternschaft vor allem bei Männern mit einer verstärkten Publikationsintensität einhergeht, während umgekehrt die Produktivität von Wissenschaftlichen Assistentinnen

ohne Kind größer ist als die von ihren Kolleginnen mit Kind(ern). Abbildung 4 verdeutlicht, in welchem Maße die einzelnen Gruppen von dem durchschnittlichen Publikationsindex von 13.3 Punkten abweichen.

Resümieren wir den Einfluß von Familie und Geschlecht auf die wissenschaftliche Produktivität der Hochschulassistenten: Herausragend ist zunächst das Ergebnis, daß Elternschaft bei Männern mit wissenschaftlicher Produktionssteigerung einhergeht. Anders als bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der Altersgruppe 30 bis 35 Jahre läßt sich ein statistisch signifikanter negativer Effekt der Elternschaft bei Wissenschaftlichen Assistentinnen nicht nachweisen, der Trend geht allerdings, wie Abbildung 4 zeigt, in diese Richtung. Dieses Ergebnis könnte man so (miß)deuten, daß sich ein empirischer, statistisch signifikanter Beleg für die schwere Vereinbarkeit von Berufs- und Elternrolle nicht finden läßt, wäre da nicht jene im Vergleich zur übrigen erwerbstätigen Bevölkerung sehr andersartige Verteilung der Nachwuchswissenschaftlerinnen auf die verschiedenen Familientypen. Der Tatbestand, daß sich Nachwuchswissenschaftlerinnen so selten verheiraten und so selten Kinder bekommen, deutet darauf hin, daß viele Frauen, die nicht auf Familiengründung und Kinder verzichten wollen, die Wissenschaftskarriere schon vor der Habilitation aufgeben. Dies ist kein unerwartetes Ergebnis, unabhängig von der Elternschaft verbleiben allerdings signifikante Unterschiede in der Publikationsintensität bei Frauen und Männern, und zwar sowohl beim Stellentyp Wissenschaftlicher Mitarbeiter wie auch beim Stellentyp Wissenschaftlicher Assistenten. Die Feststellung des leistungsmäßigen Gleichstands der Geschlechter (so DIPPelhofer-Stiem 1990) ist aufgrund dieser Daten für die Erziehungswissenschaft nicht zutreffend¹⁰ und sie ist, wie die Daten von BOCHOW/JOAS zeigen, auch generell nicht haltbar. BOCHOW und JOAS, deren Untersuchung auf einer Vielzahl von Wissenschaftsdisziplinen basiert, kamen zu dem Ergebnis, daß Frauen generell während ihrer Mittelbautätigkeit an Boden gegenüber Männern verlieren (vgl. BOCHOW/JOAS 1987, S. 98ff.) und das nicht etwa wegen Familiengründung und Elternschaft, sondern es sind die Männer, die am Ende ihrer Mittelbautätigkeit eher verheiratet sind und eher Kinder haben (BOCHOW/JOAS 1987, S. 146)¹¹.

Erklärungen für das unterschiedliche Publikationsverhalten der Geschlechter wie auch für die mit den Mitteln der Statistik feststellbaren positiven Effekte der Elternschaft bei Männern scheinen mir u. a. möglich auf der Folie von geschlechtsspezifischem Rollenverständnis einerseits und Selbstdefinition als Wissenschaftler/in andererseits. Bei letzterem ist davon auszugehen, daß eine solche im Verlauf der Mittelbautätigkeit erst erworben wird.

5. Schwierigkeiten mit der Habitus-Bildung

Abschließend möchte ich unter der Überschrift „Schwierigkeiten mit der Habitus-Bildung“ noch einige andere Ergebnisse unserer Untersuchung kurz skizzieren, die eng mit der Frage Wissenschaftskarriere und Familie zusammenhängen. Unser Fragebogen enthielt die folgende Frage nach dem Berufsziel:

Frage 17: Welche Berufsabsichten haben Sie?

- ☐ Ich möchte wissenschaftlicher Mitarbeiter in unbefristeter Anstellung werden.
- ☐ Ich möchte Professor werden.
- ☐ Ich möchte außerhalb der Universität/Hochschule im folgenden pädagogischen Feld arbeiten:
 - ☐ Schule
 - ☐ Erwachsenenbildung
 - ☐ Sozialpädagogik
 - ☐ Sonstiges (welches?)

Die Frage klingt eigentlich recht harmlos – doch hat keine Frage des gesamten Fragebogens so viele Randbemerkungen herausgefordert wie diese und das in stärkerem Maße von Frauen.

Viele Frauen verbessern das Wort Professor in ProfessorIn, kreuzen es aber nicht an.

In den Kommentaren kommen häufig Selbstzweifel und Probleme mit der Selbstdefinition als Wissenschaftler zum Ausdruck, etwa wenn das Berufsziel „Professor“ angekreuzt wird und man danebenscheibt „wenn ich die Habilitation schaffe“.

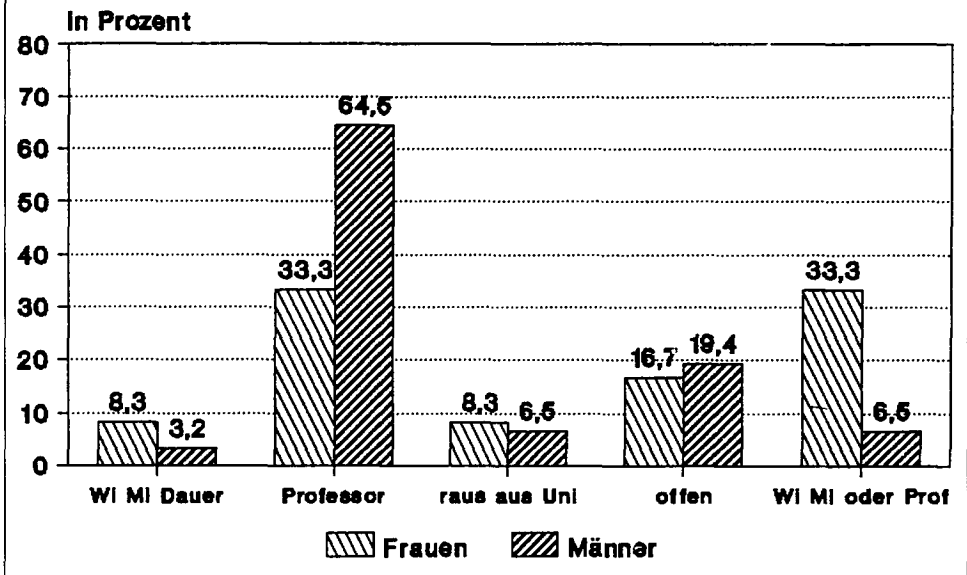
Oft findet man Randbemerkungen, an denen sich unschwer ablesen läßt, daß die Befragten nur unter großen Mühen für sich selbst eine zukünftige Rolle als Professor konzipieren können, etwa: „Unsere Sekretärin: Bleiben Sie Mensch, werden Sie nicht Professor.“ Solche Schwierigkeiten mit dem heutigen Bild des Professors sind bei Frauen besonders stark ausgeprägt. Bei den Berufsanfängern der Altersgruppe bis 30 Jahre geben nur 16.9% der Frauen das Berufsziel „Professor“ an, eine Zahl, die im Vergleich zu den Daten von BOCHOW/JOAS noch geradezu als hoch bezeichnet werden muß. Generell scheinen Männer in allen Wissenschaftsdisziplinen von vornherein stärker auf eine Professur hinzustreben (vgl. JOAS 1990, S. 240).

Auch bei den Hochschulassistent/en/innen ist die Neigung, als Berufsziel „Professor“ anzugeben, bei Männern wesentlich größer als bei Frauen.

Unter Einbeziehung weiterer, hier nicht vorgetragener Auswertungen unserer Studie lassen sich die Schwierigkeiten von Frauen mit der Habitus-Bildung folgendermaßen beschreiben:

1. wird das Berufsziel „Professor“, wie oben ausgeführt, in den ersten Jahren der Tätigkeit nur selten genannt,
2. besteht während der Tätigkeit als Wissenschaftliche Mitarbeiterin eine stärkere Orientierung auf Berufsziele außerhalb der Universität,
3. wird auch die Mittelbau-Tätigkeit selbst häufig anders ausgefüllt als von Männern: eine Clusteranalyse der Anteile der verschiedenen Tätigkeitsformen (Lehre, eigene Forschung, Verwaltung, Dienstleistungen in der For-

Abbildung 5: Berufsziele Wissenschaftlichen Assistenten nach Geschlecht differenziert (N=46)



sung) zeigte eine starke Überrepräsentanz von Frauen in der hauptsächlich mit akademischer Lehre befaßten Gruppe,

4. zeigt eine differenzierte Analyse der einzelnen Publikationsarten, daß Frauen stärker dazu tendieren, alleine zu publizieren, und zwar sowohl bei den Monographien wie bei Zeitschriftenartikeln,
5. gelingt es Frauen nur selten, einen bei Habilitierten (und vermutlich auch bei Professoren) geradezu normhaft verbreiteten Lebensstil der Zwei-Kinder-Familie zu kultivieren,
6. geben Frauen weitaus seltener als Männer an, daß sie ihre Stelle über Kontakte in der scientific community, insbesondere über Beziehungen zu Professoren bekommen haben.

Was bleibt ist die Frage, warum diese Phänomene überhaupt auftauchen. Eine notwendige Bedingung scheint mir das zu Beginn skizzierte unklare Bild des heutigen Professors und die hiermit zusammenhängende Unsicherheit. DIPPELHOFFER (1990) berichtet als Ergebnis ihrer Studentenuntersuchungen, daß Frauen besonders große Sorgen hinsichtlich der beruflichen Zukunft haben und häufiger von Selbstzweifeln über die Studienfachwahl geplagt werden als Männer. Das scheint sich offenbar nach dem Diplom fortzusetzen, wenn Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen weitaus häufiger als die männlichen Kollegen Arbeitsmöglichkeiten außerhalb der Hochschule in Betracht ziehen.

Diese Unsicherheit scheint mir jedoch nur die Bedingung und nicht die Ursache zu sein, diese ist wohl eher in der temporären Unverträglichkeit von wissenschaftlicher Karriere und Elternschaft zu verorten¹². In der Lebensphase zwischen 30 und 35 Jahren, die für die Weichenstellung in Richtung auf eine wissenschaftliche Karriere entscheidend ist, behindert Elternschaft eindeutig

die wissenschaftliche Produktivität, und zwar nicht nur bei Frauen, sondern auch bei Männern. Die verschiebende Wirkung, die Bildung bzw. Ausbildungsdauer immer auf Familiengründung und Elternschaft hat, stößt bei der extrem langen „Ausbildungsdauer“ zum Professor/Professorin an ihre Grenze. Die näher rückende biologische Grenze der Gebärfähigkeit erschwert es den Frauen, diese „verschiebende Wirkung“ zu akzeptieren, zumal die Aussichten auf eine Professorenstelle im letzten Jahrzehnt sehr ungünstig waren. Offensichtlich findet ein Selektionsprozeß dergestalt statt, daß schlußendlich unter den habilitierten Frauen die Hälfte ledig ist und sehr viele getrennt leben oder geschieden sind, während der Anteil der Verheirateten mit Kind verschwindend gering ist – geradezu gegenteilig sieht die Entwicklung bei den Männern aus.

Endergebnis ist, daß wir es in der Erziehungswissenschaft mit zwei sehr unterschiedlichen Professorenbildern zu tun haben:

Der Professor ist verheiratet und hat zwei Kinder, die Professorin ist genau dieses nicht.

Aufgrund der weitgehenden Parallelität zu anderen sozial- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen¹³ ist zu vermuten, daß es sich hier nicht um ein Spezifikum der Erziehungswissenschaft handelt, sondern dieser Effekt überall dort auftritt, wo wir es mit einem hohen Promotions- und Habilitationsalter bei gleichzeitig schlechten Berufsaussichten für Habilitierte zu tun haben.

Eine eher hochschulpolitische Überlegung zum Schluß: Frauenförderung an der Universität steht vor dem Problem, daß eine Bevorzugung von Frauen bei der Berufung auf Professorenstellen an diesem Grundproblem der mangelnden Verträglichkeit von Elternschaft und Wissenschaftskarriere nichts ändert. Ganz im Gegenteil, es könnte so sein, daß hierdurch zunehmend ein Bild von Professorin entsteht, auf das sich die große Mehrzahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen nur schwer einstellen können.

Anmerkungen

- 1 Die Verschickung der Fragebögen wurde im Dezember 1989 in Zusammenhang mit der gleichzeitig bundesweit durchgeführten 3. Erhebung zum Ersatzbedarf des akademischen Personals im Fach Erziehungswissenschaft organisiert, d. h. alle Fragebögen wurden über die Kontaktleute der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft an den jeweiligen Universitäten verteilt. Die Kontaktleute erhielten dabei jeweils so viele Fragebögen wie aufgrund der Aufstellung im Pädagogen-Handbuch an akademischen Mitarbeitern am jeweiligen Fachbereich zu vermuten waren zuzüglich einiger Mehrexemplare. Um die Anonymität der Befragung zu sichern, wurden die Fragebögen von den Befragten selbst zurückgeschickt – in wenigen Fällen sind diese auch über die Kontaktleute der DGfE zurückgesandt worden.
- 2 BAUMERT/ROEDER ermittelten eine Zahl von 1108 hauptberuflichen Angehörigen des akademischen Mittelbaus (BAUMERT/ROEDER 1989b, S. 32); dies stimmt weitgehend mit den Daten unserer Institutionenerhebung von 1985 überein, wobei unsere Zahlen aufgrund von Ausfällen etwas niedriger sind (KUCKARTZ/LENZEN 1986, S. 867). 1985 hatten wir 454 Akademische Ratsstellen, 99 Stellen des Typs Hochschulassistent/Wissenschaftlicher Assistent, 251 Wissenschaftliche Mitarbei-

ter (Vollzeit) sowie 121 Teilzeitstellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter in der (damaligen) Bundesrepublik und Berlin (West) gezählt. Etwa 10% der Akademischen Ratsstellen und zwei Drittel der Wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen sind zeitlich befristet, während der Stellentyp Hochschulassistent/Wissenschaftlicher Assistent qua Gesetz befristet ist bzw. war. Bedingt durch die in den letzten vier Jahren vorgenommenen Stellenstreichungen, Stellenveränderungen und den Wegfall des Stellentyps Ass. Professor bzw. Hochschulassistent hat sich die Verteilung zugunsten des Stellentyps „Wissenschaftlicher Mitarbeiter Teilzeit“ verschoben (vgl. KUCKARTZ/LENZEN 1988, S. 674). Man kann somit von einer Grundgesamtheit von ca. 1050 Mitarbeitern ausgehen, davon sind etwa 45% Akademische Räte und 40% Wissenschaftliche Mitarbeiter, die restlichen 15% verteilen sich auf die übrigen Stellentypen.

- 3 Im Anschreiben hatten wir explizit auf unser Anliegen, nämlich empirisches Material für eine auf Nachwuchsförderung zielende Professionspolitik zu gewinnen, hingewiesen. Möglicherweise hat diese Zielsetzung „altgediente akademische Räte“ weniger angesprochen als befristet beschäftigte Wissenschaftliche Mitarbeiter.
- 4 Als Grundgesamtheit werden hier die Daten unserer Erhebung von 1985 herangezogen (vgl. KUCKARTZ/LENZEN 1986, S. 867).
- 5 Die exakten Klassengrenzen der Altersgruppen sind a) bis 29,9 Jahre, b) 30,0 bis 34,9 Jahre und c) 35,0 bis 39,9 Jahre. Auf eine Darstellung der Ergebnisse in der Altersgruppe 40 Jahre und älter wurde bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitern verzichtet.
- 6 Nach den Ergebnissen des Mikrozensus 1985 haben in der Altersgruppe der 35–45jährigen Frauen 69.9% der Erwerbstätigen und 88.7% der Nicht-Erwerbstätigen Kinder (Statistisches Bundesamt 1987).
- 7 Aufgrund der hohen Anzahl fehlender Angaben, die sich schlicht daraus erklären, daß den Verwaltungen je nach Größe des Fachbereichs nicht bekannt ist, ob der betreffende Mitarbeiter seine Promotion absolviert hat oder nicht, können diese Daten keine Repräsentativität für die Bundesrepublik beanspruchen.
- 8 Der Index setzt sich zusammen aus der Zahl der allein oder mit anderen gemeinsam veröffentlichten Monographien und Artikel sowie der Herausgeberschaften. Monographien, die allein verfaßt wurden, sind mit dem Faktor 3 gewichtet worden. Es handelt sich um einen kumulierten Index, dessen Wert die Gesamtzahl der Publikationen eines Befragten wiedergibt.
- 9 Prototypisch die Argumentation von ROSENSTRAUCH (1990, S. 626f.), die die „fördernde Wirkung von Frau und Kind“ auf das Leistungsvermögen der männlichen Wissenschaftler berücksichtigt sehen will: „Wieviele Dissertationen/Habilitationschriften sind von Freundinnen/Gattinnen und wieviele von Freunden und Gatten getippt worden.“
- 10 Auch bei den Dauerbeschäftigten, die allerdings überwiegend den Altersgruppen über 45 angehören, veröffentlichen durchweg – unabhängig von Alter und Familienstand – Männer mehr als Frauen und die Ledigen weniger als die Verheirateten oder mit Partner Lebenden. In der Tendenz ist es hier allerdings so, daß sich Kinder nicht produktivitätsfördernd auswirken: in allen Altersgruppen veröffentlichen die kinderlos Verheirateten oder mit Partner Lebenden mehr.
- 11 BOCHOW/JOAS' Ergebnisse gehen in die gleiche Richtung wie die oben für die Erziehungswissenschaft berichteten. Zu Beginn der Mittelbautätigkeit ist der Ausgangspunkt in punkto Familienstand für beide Geschlechter in etwa gleich, Männer haben lediglich geringfügig häufiger Kinder. Während der Mittelbauzeit differieren die Entwicklungen der Geschlechter: am Ende sind Männer häufiger verheiratet und haben häufiger Kinder, Frauen sind öfter ledig oder geschieden worden.

- 12 Die Erklärung der tatsächlichen Entscheidungsvorgänge, d. h. dem Wissenschaftsbetrieb den Rücken zuzukehren, bedarf natürlich der Einbeziehung der externen Rahmenbedingungen (Lage auf dem Arbeitsmarkt wie auch Heiratsmarkt-theoretischer Überlegungen, s. THOMAS KLEIN 1991).
- 13 Die in diesem Artikel beschriebenen Zusammenhänge stimmen zumeist verblüffend genau mit den von BOCHOW/JOAS für die Subgruppe der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer präsentierten Daten überein.

Literatur

- ALTMANN, U.: Der kleine Unterschied. Frauen in der Wissenschaft. In: Bild der Wissenschaft Heft 2 (1990), S. 29–33.
- BAUER, A.: Wissenschaft und Hochschule als Beruf: Fragestellungen – Methoden – Erste Ergebnisse. In: CLEMENS, B. (1986), S. 135–152.
- BAUMERT, J./ROEDER, M.: Expansion und Wandel der Pädagogik. Zur Institutionalisierung einer Referenzdisziplin. Hekt. Manuskript. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1989. (a)
- BAUMERT, J./ROEDER, M.: Zur personellen Situation in der Erziehungswissenschaft an den Wissenschaftlichen Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Beiträge aus dem Forschungsbereich Schule und Unterricht, Nr. 33, 1989. (b)
- BAUMERT, J./ROEDER, M.: Forschungsproduktivität und ihre institutionellen Bedingungen – Alltag erziehungswissenschaftlicher Forschung. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Beiträge aus dem Forschungsbereich Schule und Unterricht, Nr. 31, 1989. (c)
- BECKER, E. (Hrsg.): Reflexionsprobleme der Hochschulforschung. Weinheim/Basel 1983.
- BERTRAM, G./GILLE, M.: Datenhandbuch. Zur Situation von Familien, Kindern und Jugendlichen in der Bundesrepublik Deutschland. Weinheim/München 1990.
- BOCHOW, M./JOAS, H.: Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Frankfurt a. M./New York 1987.
- BOCK, U./BRASZEIT, A./SCHMERL, C.: Frauen im Wissenschaftsbetrieb. Dokumentation und Untersuchung der Situation von Studentinnen und Dozentinnen unter besonderer Berücksichtigung der Hochschulen von Nordrhein-Westfalen. Weinheim/Basel 1983.
- BOCK, U./BRASZEIT, A./SCHMERL, C. (Hrsg.): Frauen an den Universitäten. Zur Situation von Studentinnen und Hochschullehrerinnen in der männlichen Wissenschaftshierarchie. Frankfurt a. M./New York 1983.
- BORKENAU, P./KAMMER, D.: Publizieren oder resignieren? Subjektive berufliche Perspektiven und Bewältigungsstrategien des Mittelbaus der Universität Bielefeld. In: Zeitschrift für Soziologie 17 (1988), S. 72–79.
- BOURDIEU, P.: Die feinen Unterschiede: Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. 2. Aufl. Frankfurt a. M. 1988.
- BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Frauen in Forschung und Lehre. Bonn 1985.
- CLEMENS, B. u. a. (Hrsg.): Töchter der Alma Mater: Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung. Frankfurt a. M./New York 1986.
- COLE, J. R./ZUCKERMAN, H.: Ehe, Mutterschaft und Forschungsleistung. Spektrum der Wissenschaft (April 1987), S. 42–48.
- DANIEL, H.-D./FISCH, R. (Hrsg.): Evaluation von Forschung: Methoden, Ergebnisse, Stellungnahmen. Konstanz 1988.

- DIPPELHOFFER-STIEM, B.: Forschendes Lernen und wissenschaftliches Arbeiten in der Perspektive von Studentinnen und Studenten. In: BERTY, K. u. a. (Hrsg.): *Emanzipation im Teufelskreis. Zur Genese weiblicher Berufs- und Lebensentwürfe*. Weinheim 1990, S. 120–135.
- HAGEMANN-WHITE, C./SCHULTZ, D.: Die Arbeitssituation von Frauen und Männern im Hochschuldienst aus der Sicht der Betroffenen. In: CLEMENS, B. (1986), S. 99–110.
- HOLTKAMP, K./FISCHER-BLUHM, K./HUBER, L.: *Junge Wissenschaftler an der Hochschule. Bericht der Arbeitsgruppe „Lage und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“*. Frankfurt a. M./New York 1986.
- JOAS, H.: Die Benachteiligung der Frauen in der Wissenschaft. In: *Die Neue Gesellschaft. Frankfurter Hefte* 37 (1990), S. 239–244.
- KLEIN, TH.: Bildung, Heiratsmarkt und Heiratsalter. Vortrag gehalten auf der Jahrestagung der Sektion Bildung und Erziehung der Dt. Gesellschaft für Soziologie, 21.–23.5.1991. Arnoldshain/Ts. 1991.
- KUCKARTZ, U.: Am Rande bemerkt. Prolegomena zu einer Theorie der Randbemerkung. In: *Emile. Zeitschrift für Erziehungskultur* 3 (1990), S. 9–16.
- KUCKARTZ, U./LENZEN, D.: Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fach Erziehungswissenschaft. Bericht über die Ergebnisse einer Erhebung an den Universitäten und Pädagogischen Hochschulen der Bundesrepublik und West-Berlins zum Ersatzbedarf des wissenschaftlichen Personals im Fach Erziehungswissenschaft vom November 1985. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 32 (1986), S. 865–877.
- KUCKARTZ, U./LENZEN, D.: Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fach Erziehungswissenschaft (II). In: *Zeitschrift für Pädagogik* 34 (1988), S. 673–685.
- KUCKARTZ, U./LENZEN, D.: Personalstruktur, Ersatzbedarf des akademischen Bedarfs und Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fach Erziehungswissenschaft. Ein Abschlußbericht für die Bundesrepublik und Berlin (West) aufgrund der empirischen Erhebungen 1989/90. In: *Erziehungswissenschaft* 1 (1990), S. 7–23.
- MEULEMANN, H.: Bildung, Lebenslauf, Familie. Vortrag gehalten auf der Jahrestagung der Sektion Bildung und Erziehung der DGS, 21.–23.5.1991. Arnoldshain/Ts. 1991.
- MOHR, W.: *Frauen in der Wissenschaft*. Frankfurt a. M. 1987.
- PFISTER, G. (1986): Anpassung, Widerstand, Resignation? Probleme und Perspektiven promovierender Frauen. In: CLEMENS, B. (1986), S. 167–192.
- ROEDER, M./BAUMERT, J./NAUMANN, J./TROMMER, L.: Institutionelle Bedingungen wissenschaftlicher Produktivität. In: DANIEL, H.-D./FISCH, R. (Hrsg.) 1988, S. 457–494.
- ROSENSTRAUCH, H.: Frauen im Wissenschaftsbetrieb. Erwiderung auf Hans Joas. In: *Die Neue Gesellschaft. Frankfurter Hefte* 37 (1990), S. 646–649.
- SCHMITZ, C.: Paradoxie und Ausstieg. Beschreibung und Vergleich des akademischen Mittelbaus der Wirtschaftsuniversität Wien. In: *Zeitschrift für Soziologie* 19 (1990), S. 212–222.
- SCHULTZ, D./SCHAEFFER-HEGEL, B.: Die Arbeitssituation von Frauen und Männern im Hochschuldienst aus der Sicht der Betroffenen. Projektabschlußbericht TU Berlin 1986.
- SCHULTZ, D./SCHAEFFER-HEGEL, B./HERWARTZ-EMDEN, L.: Frauen und Männer im Hochschuldienst. In: *Forschung Aktuell – TU Berlin* 4 (1987), S. 16–19.
- STATISTISCHES BUNDESAMT: *Frauen in Familie, Beruf und Gesellschaft*. Wiesbaden 1987.
- WEBER, M.: *Wissenschaft als Beruf*. München/Leipzig 1921.

Abstract

The article is based on a survey among 454 junior faculty in the field of educational science at the universities of West Germany, including West Berlin, which was carried out in 1990. The focus is on an analysis of the tension between setting up a family and parenthood, on the one hand, and an envisaged scientific career, on the other. The data provided by this study support the thesis that, in the course of the academic career, a process of selection takes place which is to the disadvantage of women who do not want to do without family and children. Furthermore, the relation between family, gender, and scientific productivity is examined. The empirical findings, some of them unexpected, are interpreted within the framework of a more comprehensive habitus concept.

Anschrift des Autors:

Dr. Udo Kuckartz, Freie Universität Berlin, Fachbereich Erziehungs- und Unterrichtswissenschaften, Arnimallee 12, D-1000 Berlin 33.